

若者の「心の強さ」とその効果的支援に関する心理学的研究

「心の強さ研究チーム」(課題番号 127101)

研究期間：平成 24 年 7 月 26 日～平成 27 年 3 月 31 日

研究代表者：大上 渉 研究員：池田 浩

はじめに

福岡大学推奨研究プロジェクトとして、池田・大上両名は、平成24年から26年までの3年間、「心の強さ」に関する研究、並びにその研究成果に基づく実践を行った。我々のプロジェクトテーマである「心の強さ」には二つの意味がある。ひとつは失敗や挫折に直面しても“へこたれない心”(ハーディネス)のことでありもうひとつはネガティブな出来事を経験しても、モチベーションや感情を回復できる“しなやかな心”(レジリエンス)のことである。

近年の社会・経済的情勢に目を向けると、若年者を取り巻く環境は厳しさを増している。例えば、就職活動ではWebエントリーが浸透し、応募者にとっては利便性が高まったものの、その反面、競争が過剰に激化し、自信を喪失することも少なくない。また、会社組織においては、競争力強化のため、効率の追求や無駄の排除を推し進めた結果、若年者層は過剰な労働を強いられ、肉体的にも精神的にも疲弊している。

このようなことから、若年者層に対しては、失敗やミスなどに直面したとしてもそれにへこたれない心を育むと同時に、落ち込んだとしても、それを糧として捉え、精神的回復をはかる心、すなわち「心の強さ」を養う必要性が求められている。

本プロジェクトでは、池田が社会心理学、産業・組織心理学の見地から、また、大上が犯罪心理学、認知心理学の見地から、「心の強さ」に関する研究を行った。以降、各自が取り組んだ研究の概要などについて報告する。

なお、研究成果の方法や結果などの詳細については、現段階において、論文として投稿中や投稿準備中のものがあり、明らかにできないものも多いが、平にご容赦戴きたい。

I. 研究概要の報告(池田 浩 担当)

「心の強さ」に関わる3年間の研究期間で、大きく3つのことに取り組んだ。第1は、「心の強さ」に関わる従来の心理特性の同定と理論的整理である。従来、「心の強さ」に最も関わる代表的な心理的構成概念として「レジリエンス」および「ハーディネス」が存在する。それらの定義や測定尺度を含めた先行研究を概観した。

第2は、「心の強さ」を増強する「感謝」感情の機能について定性的ならびに定量的な検討を行った。その一連の取り組みから、「感謝」感情は、日々のストレスを緩和し、モチベーションや幸福感を引き出す効果を持つだけでなく、集団や組織を活性化する機能を持つことを明らかにした。

そして第3は、「心の強さ」によって産み出されるワーク・モチベーションに注目した。一般社会人1,000名弱、そして医療組織の看護師200名強を対象に調査を重ねて検討した結果、我が国で適用可能な測定尺度を開発し、その有効性を明らかにした。

以下、それら3つの研究の概要を報告する。

I-1. 「心の強さ」に関わる心理特性に関する研究

現代の若者を取り巻く状況はいっそう厳しさを増している。過剰な就職競争によって若者の自信は萎えてしまうことが少なくない。このような現代社会では、失敗や挫折に直面しても“へこたれない心”を育むと同時に、たとえ落ち込んだとしても精神的回復をはかることのできる“しなやかな心”を養う必要性が求められている。

本研究では、厳しい環境においても必要とされる“へこたれない心”と“しなやかな心”を広く「心の強さ」と捉えていく。そして、心の強さに関連する心理的構成概念として「レジリエンス」と「ハーディネス」(Kobasa,

1979) に着目し、それらの先行研究を概観する。

「レジリエンス」とは、19世紀では物理学の用語として、「弾力性」や「反発力」として用いられていた。しかし、近年、重篤なストレス状況に直面して、一時的には傷つきながらも、そこから立ち直っていく心理機制に過程が集まっている。そして、その心理機制を「レジリエンス」として広く注目されるようになってきた。

レジリエンスは、心理学において「非常にストレスフルな出来事を経験したり、困難な状況になっても精神的健康や社会的行動を維持する、あるいは回復する心理的特性」(小塩・中西・金子・長峰, 2002) と定義されている。レジリエンスの構成要素としてHiew, Mori, Shimizu, & Tominaga (2000) は、①スキルやコンピエンス(例えばソーシャル・スキル)、②内的・個人的強さ(例えば自己制御性)、③促進的環境(例えば安定した家庭環境や親子関係)などの3要素を挙げている。

次に、「ハーディネス」とは、高ストレス下で健康を保っている人々が持っている性格特性(Kobasa, 1979)であり、個人の性格のたくましさを表す特性である。ハーディネスは、大きくコミットメント(Commitment)、コントロール(Control)、チャレンジ(Challenge)の3つの要素で構成されている。

コミットメントとは、自分が誰であり、何をしているのかについての信念であり、自分自身や仕事や家族、対人関係、社会組織などの人生の様々な状況に対して自分を十分に関わらせている傾向である。また、コントロールとは、個人の出来事の推移に対してある一定の範囲内で影響を及ぼすことができると信じ、かつ行動する傾向である。最後に、チャレンジとは、毎日の生活において安定性よりもむしろ変化が人生の標準であるという信念に基づいている。

ハーディネスの高い人は、これら3要素について一貫して高い傾向があることが示されている(Kobasa, 1979)。さらに、Maddi (2004) は3要素のどれか一つだけではストレスフルな出来事を有利な方向に変化させることはできないと主張している。

こうした2つの「心の強さ」はどのように育まれるのであろうか。2つに共通する点は、決して生まれ持った素質や才能ではなく、いずれも学習や環境など後天的に育まれることである。例えば、中谷(2009)はレジリエンスを育むためには、個人の適応を支える役割としてのプロテクト要因の重要性を指摘している。すなわち、周囲の良好なサポートや親の養育態度などがこれに該当する。また、ハーディネスについても、Maddi, Kahn, & Maddi. (1998) は、人生の早期において身につけられるものであり、また、成人になってからも特定のトレーニングによって身につけられると指摘している。

今後、心の強さを育む要因やトレーニングを整理しながら、それを若年者を中心とした世代に取り入れていく

試みが必要になるだろう。

引用文献

- Hiew, C. C., Mori, T., Shimizu, M. & Tominaga, M. (2000). Measurement of resilience development: Preliminary results with a stat-trait resilience inventory. *Journal of Learning & Curriculum Development*, 1, 1-9.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Maddi, S.R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44, 279-298.
- Maddi, S. R., Kahn, S. & Maddi, L. K. (1998). The effectiveness of hardiness training. *Consulting Psychology Journal*, 50, 78-86.
- 中谷素之(2009). 困難から回復する力 レジリエンスを育てる(特集前向きな心を育てる) 児童心理, 63(1), 65-70.
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治(2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性—精神的回復力尺度の作成— カウンセリング研究, 35, 57-65.

I-2. 「心の強さ」を増強する「感謝」感情の機能に関する研究

組織において成果(業績や創造性など)を実現するために必要な職務行動は、目標管理などのマネジメントによってある程度統制可能である。一方で、そうした職務行動は感情によっても突き動かされる(e.g., 金井・高橋, 2008)。とりわけ、自発性や能動性などは、自尊感情や自己効力感などポジティブ感情に影響を受けるところが多い。本研究では、ポジティブ感情の中でも「感謝」感情に着目し、それが組織における職務行動に果たす機能について明らかにすることを目的とする。

従来、「感謝」感情については、主にポジティブ心理学の領域で検討されてきた。例えば、日常的に感謝を体験するほど、幸福感を感じ、また精神的健康を高めること(e.g., Emmons & McCullough, 2003)や、また他者に対しても利他的行動をとることが明らかにされている(Grant & Gino, 2010)。しかし、複数の同僚あるいは職場全体との関わりを必要とする組織において、「感謝」という感情が職務行動にどのような影響を与えるのかについて検討した研究は、国内外において皆無に近い。

そこで本研究では、日常的に「感謝」を表明し、それを共有する機会を組織全体で取り組んでいる企業Xを対象に、まず研究1として、感謝を意識することが自分自身や他者に対してどのような効果が認められるのかをイ

インタビューを用いた定性的方法によって明らかにする。次に、その結果を受けて、研究2では、「感謝」感情が職務行動(課題パフォーマンス、文脈的パフォーマンス、プロアクティブパフォーマンス)を促進するプロセスについて定量的方法(調査)を用いて検討する。

上記の目的を実現するために2つの研究を実施した。

研究1では、朝礼という機会を通じて日頃から「感謝」を体験する機会を設けている企業Xに勤務する4名(中堅社員1名、新入社員1名、中途社員2名)を対象に半構造化インタビューを実施した。インタビューでは、一人あたり30～40分にわたり、朝礼で感謝体験を語ることで仕事や家庭生活においてどのような波及効果があるか、について尋ねた。

次に研究2では、企業Xの従業員を対象に質問紙調査を実施し49名(平均年齢30.94歳)から回答を得た。調査では、朝礼への参加頻度、感謝特性(McCullough et al., 2001)、職務行動(課題パフォーマンス、文脈的パフォーマンス尺度、プロアクティブパフォーマンス)、視点取得(中江ら, 2000)について尋ねた。

研究1のインタビューの結果から、日常的に感謝を表明・共有することで、まず(1)日頃の出来事のうち感謝すべき出来事を意識化するようになること、(2)ネガティブな出来事を学習すべき意義ある体験として捉え直すことができるようになること、(3)職場の同僚にも目を向けるようになること、などが挙げられた。

インタビューから、組織で日常的に感謝を表明することで、同僚との支援や協力だけでなく、部署間や同僚間で一見すると気づきにくい関わりについても目を向けるようになっていくことが明らかになった。そこで、研究2では、感謝は、他者の視点や立場から物事を理解する態度を意味する「視点取得」を高め、それが文脈的・プロアクティブパフォーマンスを促進すると考え、媒介分析を行った。

その結果、課題パフォーマンスに対して感謝の直接効果ならびに視点取得の媒介効果は認められなかった。一方で、文脈的・プロアクティブパフォーマンスに対して、予測通り、感謝感情から視点取得を媒介した間接効果が認められることが明らかになった。

引用文献

- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377-389.
- Grant, A.M., & Gino, F. (2010). A little thanks goes a long way: Explaining why gratitude expressions motivate prosocial behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 946-955.

- Kanai, T., & Takahashi, K. (2008). Soshikirironnioke rukanjyounoigi[Research agenda for studies on emotions in organizational behavior]. *Soshikikagaku* [Organizational Science], 41(4), 4-14. (in Japanese).
- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127, 249-266.

I-3. 「心の強さ」から産み出されるモチベーションに関する研究

モチベーションは従業員のパフォーマンスを予測する重要な変数であることから、ホーソン研究以降、多様な理論が提案され、また実証的な知見が積み重ねられてきた。しかしながら、実はモチベーションを直接的に測定した研究はわずかしき存在せず、内発的動機づけ理論(Deci & Ryan, 1985)や目標設定理論(Lock & Latham, 1991)などのように間接的に検討したものが多く。その原因は、モチベーションを測定できる適切な尺度が存在しなかったことに起因すると言える。例えば、我が国において2003年から2013年までの期間で経営学を代表する学術誌(組織科学など)6誌と心理学系(産業・組織心理学研究など)4誌に掲載された論文1975編においてモチベーションを測定した論文はわずか15編であった(0.8%)。しかも、そこで用いられている尺度は、最近のモチベーションの概念と定義(e.g., Mitchell, 1997; Pinder, 2008)を適切に反映したものとは言い難いものである。

また、従来は、職務遂行や目標達成に関わる「達成」的側面が主に取り上げられてきたが、今日の組織環境を考慮すると「競争」や「協力」、または「学習」の側面も考慮する必要があるだろう。

本研究では、職務モチベーションの最新の概念定義に基づき、多側面・多次的な職務モチベーションを測定するための尺度を作成し、その妥当性と有効性を検討することが目的である。

尺度を作成するにあたり、①最近の標準的なモチベーションの定義(3次元:方向性、持続性、強度)に基づき、②モチベーションの「特性」ではなく「状態」を測定すること、③さらに関連するBarrick et al. (2002)の尺度を参考にしながら、尺度の具体的項目を作成した。次に、作成した尺度項目が3次元を適切に反映しているかを確認するために、2回にわたる予備調査を実施し、項目内容と表現に修正を加えた。

第1調査として社会人600名を対象にWeb調査を実施した。そして、その調査結果を踏まえ、第2調査として医療組織の看護師167名、企業組織のSE351名を対象に調査を実施した。調査では、職務モチベーション、ビッグファイブ、失敗観、目標志向性、達成動機などが測定

された。

職務モチベーション尺度について因子分析を行ったところ4因子（達成、競争、協力、学習）で構成されていることが認められた。次に、職務モチベーション尺度と関連する変数との関係を検討したところ、「性格」特性（ビッグファブ）よりも「価値観」（失敗観）、そして「動機・態度」（目標志向性および達成動機）ほど職務モチベーションとの相関係数の値が高く、モチベーションと概念的に近接しているほど変数間の関連性が高いことを示していた。

属性変数（雇用形態、役職、勤続年数）ごとに職務モチベーションを検討したところ、雇用形態や役職、勤続年数によっても統計的に有意な差が認められる、属性の違いによっても適切に職務モチベーションの違いを弁別できる感度の高い尺度であることも認められた。

医療組織において、職務モチベーションとパフォーマンス（職務の非効率性、ヒヤリハット、ケガの経験）との関連性を検討したところ一部の職務モチベーションと関連していることが認められた。

以上の結果から、新しい職務モチベーション尺度の妥当性と有効性を確認することができた。

引用文献

- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51.
- Deci, E. D., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. New York: University of Rochester Press.
- Locke, E.A. & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in Organizational Behavior*, 19, 57-149.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior* (2nd ed.). New York: Psychology Press.

II. 研究概要報告（大上 渉 担当）

3年間の研究期間、三つの研究課題に取り組んだ。ひとつは、情動のコントロールやその適切な表出、また他人の気持ちを読み取り、知ることに注目した再犯防止プログラムの実践活動である。二つ目は、スーパーやコンビニエンスストアなどの小売店で発生する異物混入事件について、多くの事例を集積し、そこから得られる犯人像と心の強さについての検討、三つ目は、近年、欧米を中心に学術的研究領域として確立されつつある「インテリジェンス（諜報）」に関する研究であり、具体的には他国の諜報機関に協力し、所属する組織の機密情報を提供する内通者（情報提供者）について、文献調査などを行い、その背景には心の強さが大きく関係していることを明らかにした。以下、これらの詳細について順次報告する。

II-1. 情動的知性に注目した再犯防止プログラムの実践

犯罪者や非行少年の多くは、情動の知覚（他人はもちろんのこと、自分自身の気持ちや感情の高ぶり）やそのコントロールに問題を抱えているといわれる。例えば、他人が嫌がったり、困っていることを察することができない、自分の情動を正しく理解できない、感情にのみ込まれ、衝動的に行動を行ってしまうなどの問題である。

他者の感情を理解したり、自分の感情をコントロールする能力は情動的知性（EI: Emotional Intelligence）と呼ばれる。高い情動的知性を身につけていれば、相手の気持ちや考えていることを察し、いくつもの行動や言動の選択肢の中から最適な行動を選択でき、良好な人間関係を築くことができる。

情動的知性を育成する心理教育プログラムの一つにSEL（社会性と情動の学習プログラム、Social and Emotional Learning）がある（小泉、2011）。SELは米国の学校において実践され、成果を挙げている心理教育プログラムである。このSELをアレンジし、日本国内の小中学校向けの「SEL-8S」（SEL of 8 abilities for School）、非行臨床機関向けの「SEL-8D」（SEL of 8 abilities for Delinquency）が開発されている。どちらも情動の知覚・コントロール・表出、自己や他者への気づき、伝える技術などのスキルを習得するユニットで構成されている。

またSEL-8Dについては、非行少年は言語性知能が比較的乏しいことを考慮し、話し合いによる問題解決や自己の内省を求めるアプローチを極力少なくしている。その代わりにモデリングやロールプレイなど行動的なアプローチを多く取り入れている。それ以外にも視覚的教材

の積極的活用、スキルの重要なポイントについては、ゴロ合わせなどによる教示を取り入れている。ゴロ合わせの教示の例としては、上手に話を聴くポイントをまとめた「ウメのカサ」（うなずく、目を見て話しを聞く、カラダを相手に向ける、途中で話しをさえぎらない）、相手を不快にさせない断り方「狩りは断る」（かわりの案を提案する、理由を伝える、はっきり断る）などがある。

このSEL-8Dプログラムは児童自立支援施設において実践され、その際、本研究プロジェクトの支援も受けた。実践に際しては、プログラム参加前と全プログラム終了後の2回に情動的知性を測定する質問紙などを実施、プログラムの参加前後で、情動的知性にどのような変化がみられたかを検証している。

その結果、実施年度や参加メンバーにより、多少結果は異なるものの、共通しているのは「自己感情の制御」能力の向上である。このことは、SEL-8Dプログラムが少なくとも、参加者の感情コントロールや感情の表出に関わる能力に影響を及ぼすことを示しており、またSEL-8Dが有効な再犯防止プログラムであることを示す傍証ともいえる。

引用文献

小泉令三（2011）. 社会性と情動の学習 (SEL-8S) の導入と実践 ミネルヴァ書房

II-2. 異物混入事件の犯行パターンの類型化に関する研究

2013年12月末に発覚した、マルハニチロHDのグループ企業が製造した冷凍食品に、農薬（マラチオン）が混入され、男性契約社員が逮捕された事件は比較的記憶に新しい。同様の意図的な異物混入事件は、これまでも、グリコ・森永事件（1984～1985年）や和歌山毒カレー事件（1998年）を始めとして、スーパーやコンビニエンスストア等においても繰り返し発生している。

意図的な異物混入事件は、米国では誰も被害者となる可能性があり、社会的関心も極めて高いことから、連邦犯罪に指定されており、その捜査にはFBI（連邦捜査局）とFDA（食品医薬品局）があたる（Logan, 1993）。

これに対し、日本における異物混入事件は、これまで食品衛生の観点（例、製造工程における従業員の毛髪や害虫等の混入の防止）からその対策が進められてきた。しかしながら、意図的な異物混入事件は、従来からの食品衛生対策だけでは未然に防止することは難しいため（農林水産省, 2014）、犯人の特徴や典型的な混入手口などを明らかにし、それぞれのタイプに応じた防止策を提言する、犯罪心理学的アプローチが有効と考えられる。

しかしながら、異物混入事件の犯人像を取り扱った犯罪心理学研究は、国内外合わせてみても極めて少なく、

調べる限りでは、Logan(1993)と山本・神沼（2000）による研究のみである。

Logan（1993）は、異物混入事件の特徴として、①コピーキャット犯罪（模倣性が高い犯罪）であり、マスコミに大きく取り上げられると、その後、連鎖するように類似事件が発生しやすいこと、②その犯行動機は多岐に渡ることを指摘しており、従業員・元従業員による不満、脅迫による金銭的利益獲得、対象企業への社会・経済的ダメージ、精神障害、テロなどを挙げている。

また、山本・神沼（2000）は、1984年8月から1999年2月までの間に日本において発生した異物混入事件111件を分析している。対象事件には自動販売機の商品受け取り口に毒物が混入された清涼飲料水が置かれた事件、スーパーやコンビニエンスストア、大学・病院内における異物混入事件が含まれている。分析の結果、まず異物混入事件は大学や病院内で多く発生していることが示された。このことについて、山本・神沼は、大学や病院は毒劇物を比較的入手しやすい環境であることが影響していると述べている。また、世間の注目を集めた異物混入事件の発生後に類似の事件が集中して発生しており、異物混入事件は模倣犯罪を生み出しやすい罪種であることも指摘している。このことについては、先のLogan(1983)の指摘と一致している。

このように、Loganの研究も山本・神沼の研究も、異物混入事件について貴重な知見をもたらしているものの、犯人タイプの類型化や典型的犯行手口までは検証されていない。

そこで、日本において発生した意図的な異物混入事件を集計・分析することで、犯人の特徴（性別や年齢、職業、動機等）やその混入手口（発生場所、混入した異物、混入した対象等）などに基づき、典型的な犯行手口やそれらに基づいた犯人像の類型化を試みた。この取り組みについては、現在も継続中であり、結果については別途報告したい。

引用文献

Logan, B. (1993). Product tampering crime: a review. *Journal of Forensic Sciences*, 38(4), 918-927.

農林水産省（2014）. 食品への意図的な毒物等の混入の未然防止等に関する検討会報告書

山本都・神沼二真（2000）. 過去の毒劇物事件等に関する調査と分析. 国立医薬品食品衛生研究所報告, (118), 37-44.

II-3. 他国諜報機関に協力した内通者の特徴に関する研究

諜報活動とは、他国の機密情報を秘匿された手段により入手しようとする政府の活動であり (Anderson,1994)、その活動が公に語られることはほとんどなかった。しかしながら、90年代に入ると、冷戦の終焉やソ連崩壊により諜報活動に関する史料が公開され、英国を中心に諜報活動は学問対象として定着し始め (中西, 2007)、国際政治学や歴史学の領域において盛んに行われるようになった。

心理学も例外ではなく、特に2001年の米国同時多発テロ事件以降、諜報活動をテーマにした研究が発表されている。例えば、Shumate & Borum (2006)は、米国防総省、陸・海・空軍及び海兵隊の諜報部門において心理学者が果たす役割について述べている。心理学者は、対象組織内部から情報提供する協力者の選定・評価、機密情報を漏洩している内通者捜査への行動科学的助言、また倫理的で適切な尋問などに貢献しており、その活動領域は今後さらに増えるとしている。

諜報活動は、情報源の性質によりいくつかに分類される。例えば、偵察衛星や偵察機などにより地形や建造物、兵器などの画像情報を収集する“イミント” (IMINT: Imagery intelligence)、通信情報や電子信号情報を収集する“シギント” (SIGINT: Signals intelligence)、新聞やニュース番組、書籍などの公開情報を収集する“オシント” (OSINT: Open source intelligence) などがある。

そのなかでも心理学と最も関係が深いのは、人間を介して情報を入手する“ヒュミント” (HUMINT: Human intelligence) であろう。その典型的スタイルは、諜報機関の工作担当官 (ケース・オフィサー) が対象組織内に情報提供者 (エージェント) を密かに獲得し、その情報提供者を通じて機密情報を入手するというものである (Lowenthal,2009)。情報提供者の獲得工作には、様々な説得・態度変容のストラテジー (Cialdini,2009) が利用されている。

外国諜報機関によるヒュミントに対抗するためには、情報提供者の心理についての理解も必要となる。実際に心理学の領域においては、一般人が情報提供者として協力に至るまでの心理的プロセスや動機づけに関する研究が行われている。

例えば、Michalak (2011) は、1957年から1970年までの共産政権下のポーランドにおいて、他国の諜報機関に協力した情報提供者の動機について分析し、その結果、金銭的利益や物質的恩恵などが動機となっていたことを明らかにした。またCharney (2012) は、米国において検挙された情報提供者について面接を行い、精神医学的に検討した。諜報機関に協力する以前から、協力して逮捕されるまでの経緯を詳細に説明するとともに、情報提供者は人生の挫折や克服できない困難な出来事など

から、否定的な自己評価や失望などを抱えていることを指摘している。

これらの先行研究から、自国を裏切り他国諜報機関へ情報提供する者には、人生において大きな挫折や失望を経験していることが示唆される。つまり、情報提供者には「心の強さ」におけるハーディネスやレジリエンスがうまく機能しなかったとも言えよう。日本においては平成26年12月10日より特定秘密保護法 (「特定秘密の保護に関する法律」) が施行された。防衛・外交、公安などに関する秘密情報を特定秘密と指定し、特定秘密を取り扱える者の制限や適性評価が行われる。特定秘密取扱者の適性評価に際しては、「心の強さ」の視点を採り入れる検討も行われるべきであろう。

引用文献

- Anderson, M. (1994). Introduction. In Sarbin, T. R., Carney, R. M., & Eoyang, C. (Eds.). *Citizen espionage: Studies in trust and betrayal*. Greenwood Publishing Group. pp.1-17.
- Charney, D. (2012). True psychology of the insider spy. *Intelligence: Journal of U.S. Intelligence Studies*, Fall-Winter, 47-54.
- Cialdini, R. B. (2009). *Influence: Science and practice*. Boston, MA: Pearson education. (チャルディーニ. 社会行動研究会訳 (2014). 影響力の武器 第三版 誠信書房)
- Lowenthal, M. M. (2009). *Intelligence: From secrets to policy*, 4th edition: CQ press. (マーク・M・ローエンタール. 茂田宏 (訳) (2011). インテリジェンス—機密から政策へ 慶應義塾大学出版会)
- Michalak, S. (2011). Motives of espionage against ones own country in the light of idiographic studies. *Polish Psychological Bulletin*, 42(1), 1-4.
- 中西輝政 (2007). 日本におけるインテリジェンス研究のために 中西輝政・小谷賢 (編著) インテリジェンスの20世紀: 情報史から見た国際政治 (pp.1-13) 千倉書房
- Shumate, S., & Borum, R. (2006). Psychological Support to Defense Counterintelligence Operations. *Military Psychology*, 18(4), 283-296.

研究成果

本推奨研究プロジェクトの研究成果について、池田・大上両名がそれぞれ行った論文発表や口頭発表（国際学会発表及び国内学会発表）などを以下に示す。

論文発表

- 池田 浩（投稿準備中）組織における「感謝」感情の機能に関する研究
- 池田 浩・森永雄太（投稿中）我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発
- 森永雄太・池田浩（投稿中）時間的展望と職務モチベーションの関係—相互依存的な職務設計がもたらす調整効果に注目して—
- 大上 渉（投稿中）日本においてロシア諜報機関に協力した情報提供者の類型化
- 大上 渉（投稿準備中）異物混入事件の犯人像の類型化

口頭発表

- 池田 浩（2015）．組織における「感謝」感情の機能に関する研究 2015年度組織学会研究発表大会発表論文集, Pp.181-184.
- 池田 浩・森永雄太(2014)．組織における多側面・多次元の職務モチベーションに関する定量的研究 2014年度組織学会研究発表大会発表論文集, Pp.121-124.
- 池田 浩・森永雄太（2015）．縦断的調査に基づく多側面ワークモチベーション尺度の再検査信頼性と妥当性の検討 産業・組織心理学会第31回大会発表論文集, Pp. 123-126.
- 松本亜紀・大上 渉・友清直子・小泉令三・山田洋平（2014）．児童自立支援施設における再犯防止学習プログラムの開発と実践3—男子寮におけるSEL-8D学習プログラムの実践効果—日本心理学会第78回大会（同志社大学, 2014年9月10-12日）
- 松本亜紀・大上 渉・青木葉子・友清直子・小泉令三・山田洋平（2014）．児童自立支援施設における再犯防止学習プログラムの開発と実践2—寮におけるSEL-8D学習プログラムの実践効果—日本心理学会第77回大会(北海道医療大学, 2013年9月19-21日)
- 森永雄太・池田 浩（2014a）．時間的展望は職務モチベーションをいかに促進するか 産業・組織心理学会第30回大会発表論文集, Pp.163-166.
- Morinaga, Y., & Ikeda, H. (2014b). Japanese employees' time perspective and work motivation: moderating effect of the design of work. Paper present at The International Federation of Scholarly Associations of Management the 12th

World Congress held on September 2-4, in Tokyo, Japan.

大上 渉（2014）．日本国内においてロシア諜報機関が獲得した情報提供者の特徴 日本心理学会第78回大会（同志社大学, 2014年9月10-12日）